

資料 5 これまでの主な意見

これまでの主な意見

※第 1 回から第 7 回までの主な意見を事務局でまとめたもの。

(1)モデル・コア・カリキュラム導入に伴う教員体制の整備について

- モデル・コア・カリキュラム導入に伴う教員不足については、当面は非常勤講師等で対応することになるが、不足している分野の人材をどのように育成・確保していくかについて長期の教員養成の観点から、養成プログラムの作成等も含め、検討することが重要ではないか。
- モデル・コア・カリキュラム導入等を踏まえ、教育組織の人員数をトータルでどうするのか、議論する必要があるのではないか。
- 単なる教員数の充実だけでなく、教員陣の質の充実も必要ではないか。
- 専門家が不足している分野について、長期の教員養成と並行して、現在いる教員も指導できるよう努力すべきではないか。

(2)共同教育課程の推進について

- 共同教育課程の推進と更なる体制の充実について議論するため、共同教育課程の設置の成果について検証するべきではないか。
- 今、共同教育課程という一つの方向に進む流れになっているが、教育の質保証をできれば、多様な教育パターンがあってもいいのではないか。

(3)臨床教育の充実について

- 臨床実習の実施にあたっての大学と外部機関の役割の整理を明確にする必要があるのではないか。
- 産業動物臨床実習について、農業共済組合(NOSAI)に全て任せてしまうような実施の仕方は禁止すべきではないか。
- NOSAI に頼ることなく大学が責任を持って教育環境を確保することが基本とされるべきではないか。
- コア・カリキュラム対応の教育は大学の責任でやり、アドバンス部分についてはそれぞれの地域や職域等に対応するというような、一つの原則を作っておくべきではないか。

- 臨床実習を充実させていくためには、国際水準からも見劣りしている附属病院のハード面(建物・設備)・ソフト面(人員・診療科目数等)の整備充実を図ることが必要ではないか。
- 産業動物臨床実習について、コア・カリキュラム対応部分については、共通の実習センターを全国に数か所作り、そこで実施する方が、各大学やNOSAIの負担は減るのではないか。負担を減らすことも考えながら、継続できる制度にすることが必要ではないか。
- 大学同士の距離が離れている場合、共同教育課程による附属病院機能の相互補完はあまり期待できない。各大学それぞれが附属病院を充実させるか、近隣大学との協力体系を構築する必要があるのではないか。
- 参加型実習の実施のためには附属病院の人員の充実も必要であるが、海外大学のように、レジデントの受入れを促進し、彼らを活用することが重要ではないか。
- 臨床実習について、4つの実習(見学型実習・基盤実習・参加型実習・アドバンス実習)があることを大学側・受入側ともに認識することが重要ではないか。
- モデル・コア・カリキュラムの導入に伴う臨床実習内容の変更等について、正式なルートがないため、現場には公式には伝わっていない。農林水産省のNOSAI担当からも連絡がくると、現場としても検討がしやすいのではないか。
- 大学側も会合があれば積極的に出て行って説明することが重要ではないか。
- 北海道NOSAIには、北海道の各獣医系大学からの臨床実習の受入に関するひな形が出来ている。地域でばらばらの対応とならないよう、全国レベルで整備する必要があるのではないか。
- 参加型臨床実習のガイドラインについて、改革を一体的に進めるためにも、検討中の大学は早急に整備する必要があるのではないか。

(4) 産業動物獣医師の確保策について

- 女性が多く進出しているので、ジョブシェアリングの普及等女性が仕事を続けていく環境作りを考えていくことも肝心ではないか。
- NOSAIが学生にとって魅力ある就職先となるには、NOSAI獣医師の処遇改善や診療点数の改善が必要ではないか。
- 47都道府県のNOSAIに同一レベルの受入能力があるわけではないため、臨床実習の時点で希望が集中する県とそうでない県の偏在が生じており、これが就職時の志望先にも影響を与えているのではないか。
- 現在はNOSAI志望の学生を全て採用できておらず、地域偏在は問題。また、NOSAI志望の学生を増やすためには、全体枠で毎年一定人数の採用が決まっていることが重要ではないか。

○ 初年次教育において、獣医師の仕事に対するイメージと実際との違いを埋めることが大事ではないか。

(5) 公務員獣医師の確保策について

○ 伴侶動物系から公務員や産業動物系へと学生の就職志向が変わりつつあり、大学における教育の成果が現われてきているのではないか。

○ 公務員獣医師の離職理由を調査する必要があるのではないか。

○ 食の安全等の問題により、近年公務員獣医師の職域は広がった。薬剤師等と業務が重なる部分について整理した上で、今後の確保策を考える必要があるのではないか。

○ 獣医師のライセンス分野・それ以外の分野のそれぞれにおいてどれだけ獣医師が必要となっているか整理して考える視点が必要ではないか。

○ 大学での職業教育も必要だが、公務員獣医師の人材確保のためには、公務員獣医師自身が学生に対し、自分の職場の魅力を宣伝することが重要ではないか。

○ 公務員獣医師の地域偏在について、各地方公共団体における獣医師の処遇の違いが要因として考えられるのではないか。

○ 欠員の規模等は地域によって異なるため、全国一律に考えるのは注意が必要ではないか。

○ 一人の獣医師育成に 2,300~2,500 万円かかる。公務員獣医師の魅力向上のためにも、処遇改善が必要とされているのではないか。

○ 職域・地域偏在を解決するためには、獣医系大学の事務組織間でプラットフォームを形成し調整することも必要ではないか。

○ 獣医師国家試験の合格者は採用に必要な形式要件は満たしているので、採用時に別途専門試験を設けたりせず、適正試験のみとすることも一案ではないか。

○ 10 年先の採用計画がないと、大学側は進路指導ができない。

(6) 今後の獣医師の計画的養成の在り方について

○ 農林水産省の需要予測や各都道府県の整備計画は、条件を固定した上での予測・計画となっている。不確定要素も多く、今後の獣医師の需要について正確な予測をするのは難しいのではないか。

○ 農林水産省の需要予測から 5 年経過しているため、状況変化について検討が必要ではないか。

○ 企業・伴侶動物臨床における獣医師の需要は、世の中の動向で大きく変動する

のではないか。

○ ライフサイエンス分野では、製薬・食品・バイオ系の企業で獣医師の需要があるが、最近の動向としては、減少傾向。今後のライフサイエンス分野の盛り上がりにも大きく影響されるのではないか。

○ 日本は、アメリカ・イギリス・スイス・ドイツ等と同様、医薬品産業の研究所がある数少ない国の一つであるので、製薬会社からの獣医師の需要は引き続きあるのではないか。

○ 伴侶動物臨床が今後どう変わっていくのかが大きな問題。最近のはっきり減少傾向にあり、産業動物等他の分野に比べれば、需給は読みやすいのではないか。

○ 獣医系研究者は、後継者育成として、また、ライフサイエンス分野の研究者として育成が求められている。

○ 動物看護師も、獣医師の需給動向に影響を与えうる。国家資格等公的な資格になれば、伴侶動物診療だけでなく、産業動物、野生動物、実験動物にも職域が広がっていくのではないか。

○ 動物看護師については、法律等に抵触しない範囲でどこまでできるか等職域の設定が必要ではないか。また、給与等処遇に関する課題もあるのではないか。

○ 我が国の獣医学教育を国際基準に到達するため、これまで教育内容の改善・充実に取り組んでいるところ。定員の増減を検討する際にも、教育の質の保証の観点では重要ではないか。

○ コア・カリキュラムが進路動向に与える影響は数年経たないとわからない一方、アドバンス教育は学生の就職動向に影響を与えられ考えられる。アドバンス教育の方向性や内容について、各大学早急に議論が必要ではないか。

(7) 国際的動向を踏まえた獣医学教育の改善・充実について

○ 国際社会における我が国の影響力は非常に大きい。我が国の獣医師に係る課題について早い段階できちんと我々自身で解決し、欧米諸国に伍する教育制度をつくる必要があるのではないか。

○ 獣医師は国家リスクを前面でとどめている職業であり、獣医師なくしては国が進むことができない部分があるので、その点からも、獣医学教育の改善・充実は重要ではないか。

○ 我が国において獣医師の国際流動化が進んだ場合は、外国人獣医師も含めた将来の採用計画を考える必要があるのではないか。